Comment traiter les primes d'ancienneté conventionnelles dans le calcul des écarts de rémunération ?

Réponse courte

Les **primes d'ancienneté** prévues par les conventions collectives font partie intégrante de la rémunération et doivent être incluses dans le calcul des écarts salariaux entre femmes et hommes. L'article L.225-2 du Code du travail définit le salaire comme le salaire de base et tout autre avantage payé par l'employeur, ce qui englobe les compléments liés à l'ancienneté.

L'ancienneté constitue en principe un **critère objectif** de différenciation salariale, reconnu par la jurisprudence européenne comme un facteur légitime de progression. Toutefois, si les données révèlent que les femmes ont en moyenne une ancienneté inférieure — en raison de carrières interrompues par des **congés parentaux** ou du recours plus fréquent au temps partiel — les primes d'ancienneté peuvent amplifier les écarts. L'entreprise doit alors documenter la justification objective de ces différences.

Définition

Les **primes d'ancienneté conventionnelles** sont des compléments de rémunération prévus par les conventions collectives sectorielles, accordés aux salariés en fonction de leur durée de service au sein de l'entreprise ou du secteur. Elles visent à récompenser la fidélité et l'expérience accumulée.

Au Luxembourg, de nombreuses conventions collectives prévoient des mécanismes d'augmentation automatique liés à l'ancienneté, sous forme de **primes mensuelles**, de **majorations de salaire** ou de progression dans les échelons. Ces dispositifs font partie de la rémunération globale et doivent être intégrés dans l'analyse des écarts au titre de la transparence salariale.

Vous êtes RH ? myHR intègre un module transparence salariale ! Demander une démo ?

Questions fréquentes

Comment neutraliser l'effet du congé parental sur les primes d'ancienneté ?

Certaines conventions collectives neutralisent les périodes de congé parental ou de temps partiel pour le calcul de l'ancienneté. Cette pratique limite l'impact discriminatoire indirect sur les femmes et garantit une progression équitable, conformément à l'article L.241-1.

Comment traiter les primes d'ancienneté dans le calcul des écarts salariaux ?

Les primes d'ancienneté conventionnelles doivent être incluses dans le calcul des écarts. L'article L.225-2 définit le salaire comme incluant tout avantage payé par l'employeur, ce qui couvre les compléments liés à l'ancienneté prévus par les conventions collectives sectorielles.

Faut-il produire des analyses séparées avec et sans primes d'ancienneté ?

Oui, des analyses complémentaires séparant l'effet de l'ancienneté des autres facteurs sont recommandées. Elles permettent de présenter aux représentants du personnel une image fidèle des sources d'écarts et de cibler les actions correctives sur les écarts injustifiés.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

L'ancienneté est-elle un critère objectif reconnu par la directive ?

Oui, l'ancienneté est reconnue par la jurisprudence européenne comme un facteur légitime de progression salariale. Elle constitue en principe un critère objectif de différenciation, mais son impact différencié sur les femmes et hommes doit être documenté.

Les barèmes conventionnels sont-ils présumés non discriminatoires ?

Oui, les barèmes conventionnels bénéficient d'une présomption de non-discrimination. Toutefois, leur application doit être analysée pour vérifier que les règles de calcul de l'ancienneté ne produisent pas de discrimination indirecte selon les périodes prises en compte.

Quel article encadre le contenu des conventions collectives ?

L'article L.162-12 du Code du travail luxembourgeois définit le contenu des conventions collectives de travail. L'article L.225-3 précise les critères de valeur égale du travail, incluant l'expérience acquise par le salarié au cours de sa carrière.

Conditions d’exercice

Le traitement des primes d'ancienneté dans le calcul des écarts de rémunération obéit à des principes précis.

Critère	Détail
Inclusion	Obligatoire dans la rémunération globale (art. L.225-2)
Critère objectif	L'ancienneté est un facteur légitime de différenciation
Impact genré	À analyser si les femmes ont en moyenne moins d'ancienneté
Congés parentaux	La neutralisation des absences peut être envisagée
Temps partiel	La proratisation ne doit pas pénaliser les femmes indirectement
Convention collective	Les barèmes conventionnels sont présumés non discriminatoires

Modalités pratiques

L'intégration des primes d'ancienneté dans le reporting de transparence salariale nécessite une collecte de données précise.

Étape	Détail
Recensement	Identifier toutes les primes d'ancienneté applicables dans l'entreprise
Données individuelles	Collecter l'ancienneté et le montant de la prime par salarié et par sexe
Analyse des écarts	Calculer l'impact des primes d'ancienneté sur l'écart global
Justification	Documenter que les écarts proviennent de différences objectives d'ancienneté
Neutralisation	Envisager des analyses avec et sans primes d'ancienneté pour isoler l'effet

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Analyser l'impact des primes d'ancienneté sur les écarts de rémunération en distinguant l'effet mécanique de l'ancienneté des éventuels biais structurels. Si les femmes ont en moyenne moins d'ancienneté en raison d'interruptions de carrière liées à la maternité ou au congé parental, cette situation doit être identifiée et documentée, sans pour autant remettre en cause la légitimité du critère d'ancienneté.

Vérifier que les règles de calcul de l'ancienneté prévues par la convention collective ne produisent pas de discrimination indirecte, notamment en ce qui concerne la prise en compte des périodes de temps partiel, de congé parental ou de congé sans solde. Certaines conventions neutralisent ces périodes pour le calcul de l'ancienneté, ce qui limite l'impact sur les écarts.

Produire des analyses complémentaires séparant l'effet de l'ancienneté des autres facteurs d'écart, afin de présenter aux représentants du personnel une image fidèle des sources de différences salariales et de cibler les actions correctives sur les écarts réellement injustifiés.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970	Rémunération globale incluant les primes conventionnelles
Art. L.225-2	Définition du salaire incluant tout avantage lié à l'emploi
Art. L.225-3	Critères de valeur égale incluant l'expérience acquise
Art. L.162-12	Contenu des conventions collectives de travail
Art. L.241-1	Interdiction de la discrimination directe et indirecte

L'ancienneté est un critère objectif reconnu, mais son impact différencié sur les femmes et les hommes doit être documenté. L'évaluation conjointe avec les représentants du personnel permet d'identifier les ajustements nécessaires. Les obligations décrites dans cette fiche sont issues de la directive (UE) 2023/970 et entreront en vigueur sous réserve de la transposition en droit luxembourgeois avant le 7 juin 2026.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.